

RITKA, MINT A FEHÉR HOLLÓ?

A RARE BIRD?

DR. HABIL. BENCsik ANDREA egyetemi tanár

Széchenyi István Egyetem

DR. JUHÁSZ TímeA irodavezető

Lohmann Animal Hungaria Kereskedelmi Kft.

Abstract

The reconciliation of work and family life is getting more and more into the focus of researches, especially now that the question of the quality of life is more emphasized in our personal life as well. Initially, the researches focused on the situation of mothers with young children; however, we have to accept the fact that today, even men are heavily burdened with the task of creating the right balance between their professional and private-life pursuits, especially after becoming a father.

Even in our country, men sometimes decide to have a break in their career and go on a 'paternity leave' – either by choice or for material considerations – becoming inactive on the labour market for shorter or longer periods of time. This essay is a short representation of our deep interview research, which is primarily concerned with the reasons why men make such decisions, what is the level of acceptance of said decisions on a social and organisational level, and how men and their spouses cope with the unusual situation of a 'paternity leave'.

1. Bevezetés

Napjainkban a munka és család összehangolásának kérdése egyre inkább a kutatások középpontjába kerül különösen, hogy az életminőség kérdése igen hangsúlyossá válik az egyén életében. A vizsgálatok kezdetben a kisgyermekes nők helyzetére fókuszáltak, azonban látni kell, hogy már a férfiakra is nagy terhet ró a megfelelő egyensúly megteremtése a hivatásuk és a magánéleti elfoglaltságaik között, különösen a gyermekvállalást követően.

Ma már hazánkban is egyre gyakoribb, hogy férfiak karrierjüket megszakítva, vagy saját akaratból, vagy anyagi kényszerűségből gyermekgondozási szabadságra mennek, és hosszabb rövidebb időre inaktívvá válnak a munkaerőpiacon.

Jelen tanulmány azzal foglalkozik, hogy milyen gyakorlatok jellemzőek a kérdés tekintetében az Európai Unióban és hazánkban, milyen okokra vezethetők vissza a férfiak ez irányú döntése, milyen a társadalmi és a szervezeti elfogadottsága a kérdésnek, és milyen jövőbeni tendencia várható a tekintetben, hogy férfiak hosszabb, vagy rövidebb ideig távol maradnak a munkaerőpiacról a gyermekük születése után.

2. Az apák által igénybevevett gyermekgondozási szabadság gyakorlata az Európai Unióban

A The Daily Telegraph¹ egy elmúlt évi internetes cikke arról szólt, hogy Nagy Britanniában az elmúlt tíz évben mintegy 10 ezerrel növekedett azoknak az édesapáknak a száma, akik gyesre mentek, így közel 600 ezer apuka volt otthon a gyermekével, ami a szoba jöhető apukák, mintegy 6%-a. Az írás arról is beszámol, hogy a brit párok mintegy 18%-a osztja meg, vagy osztaná meg az egymás közötti teendőket a gyermekneveléssel kapcsolatosan.

Am ami nagyon figyelemre méltó, hogy a gyesen lévő apukák 75%-a érzi szerencsésnek magát, hogy a gyermekével otthon lehet, sőt a gyermekgondozás céljából történő otthonlétet 29%-uk többre is tartja, mint a saját munkáját.

Talán a fenti cikken ma már kevésbé lepődünk meg, hiszen nemcsak Nagy Britanniában, de Európa egyre több országában döntenek úgy a férfiak, hogy rövidebb, avagy hosszabb időre gyermekgondozási szabadságra mennek.

Az Eurobarometer 2004-ben készített kutatást, amelyben az Európai Unió 15 országában mintegy 5688 férfit kérdeztek meg a gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatosan. E vizsgálatban a válaszadók mintegy háromnegyede érezte úgy, hogy mindkét szülő részese kell, hogy legyen a gyermeknevelésnek.

Fox-Pascall-Warren (2009) hivatkozva ezen felmérésre ugyanakkor utal rá, hogy jelentős különbségek léteznek az országok között a tekintetben, hogy milyen tudatosan veszik ki a férfiak a gyermekgondozási szabadságot illetve, hogy milyen a hozzáállásuk a kérdéshez. A szerzőhármás szerint jól mutatja a vélemények különbözőségét, hogy az Eurobarometer vizsgálata szerint a svéd férfiak érezték legnagyobb hajlandóságot arra, hogy kivegyenek gyermekgondozási szabadságot (97%), miközben több mint egyharmada az ír és portugál férfiaknak elutasító volt a kérdésben. Tény továbbá, hogy a megkérdezett férfiak 84%-a nem használta ki a gyermekgondozási szabadságot, illetve nem is gondolkodott róla, hogy így tegyen.²

A témában készült statisztikák (2004) azt mutatják, hogy az európai országok közül, Svédországban az egyik legmagasabb az aránya azoknak a férfiaknak, akik élnek a gyermekgondozási szabadság lehetőségével (17%), bár ez az arány is messze elmarad a nők statisztikájához képest. Ezzel szemben ugyanakkor Portugáliában például a férfiak mindösszesen 4,4%-a, míg Spanyolországban kevesebb mint 1,5%-a az édesapáknak vette ki a szabadságot.³

Az Európai Unióban a gyermekgondozását célzó szabadságoknak számos formája létezik. Az egyik legfontosabb típusa, a gyermek születését követő úgynevezett szülési szabadság, amely az ILO konvenciója alapján legalább 14 hét, és amelyet az édesanyák kivehetnek a szülés előtt, a szülés után és kombinálva is. A szülési szabadsághoz hasonlóan létezik az édesapáknak kiadható úgynevezett apasági szabadság, amely általában rövidebb, mint a nőké, ugyanis a férfiak számos országban erre az időszakra is a teljes fizetésüket megkapják (OECD 2011). Tény azonban, hogy nem minden uniós országban (9 tagország, 2007-ben) biztosított az édesapák számára az apasági szabadság, így többek között például Írországban, Bulgáriában, Cipruson, Máltán stb.

Az anyasági és az apasági szabadságon kívül létezik az úgynevezett szülői szabadság, amelynek hossza tagországonként eltérő lehet, illetve a jogosultságok számos variációja létezik. Habár az egyes országokban különböző gyakorlatok léteznek a tekintetben, hogy miképp vehetik ki a családok a szabadságot a gyermekek gondozása céljából, ám már 1996-tól létezik az Európai Szülői Szabadságról szóló Direktíva, amely alapvetően ösztönzi a párokat arra, hogy mindkét szülő éljen a lehetőséggel, hogy legalább három hónapot, mintegy a párjára át nem ruházható jogként otthon legyenek, a gyermek legalább 8

éves koráig. Ezt a lehetőséget utóbb módosították (2010/18/EU), és napjainkban már 4 hónapos jogosultsága van mindkét szülőnek.

A direktíva ugyanakkor nem ír elő semmilyen pénzügyi juttatási formát a szülői szabadság idejére, így e tekintetben is különböző gyakorlatok élnek a tagországokban. Az unió országai maguk dönthetik el, hogy milyen mértékben támogatják anyagiilag a családokat a gyermekgondozási időszakban, így léteznek olyan tagországok, ahol nem fizetik a szülői szabadságot (például Málta, Görögország, 2005-ös adatok), míg más országokban magas szintű támogatásokat és juttatásokat kapnak a családok (például Németország). Az anyagi kompenzáció alacsony szintje nagyban befolyásolja, hogy a férfiak vállaljanak-e hosszabb kiesést a munkaerőpiacról, ezért racionális megfontolásból gyakran az édesanyák maradnak otthon a gyermekükkel.

A gyermekgondozási szabadság gyakorlatát tekintve az unióban leggyakrabban a skandináv mintákat emelik ki példaként, elsősorban a svédországi és a finnországi gyermekgondozási szabadságolási formák jelennek meg követendőnek. Ezekben az országokban már hosszú ideje lehetőségük van a pároknak arra, hogy egyenlően részt vállalhassanak a gyermekgondozásban.

Svédország volt például az első ország a világon, ahol törvény mondta ki a férfiak jogosultságát a szülői szabadságra (1972).⁴ Ugyanakkor a férfiak apasági szabadságra is jogosultak, amely időszakra juttatást is kapnak, azaz a fizetésük, mintegy 80%-át.

Ugyanakkor Finnországban például a férfiakat 1–3 hét apasági szabadság illeti meg, amit férfiak mintegy 90%-a ki is vett,⁵ ám fontos megemlíteni, hogy erre az időszakra az édesapák nem fizetés nélküli szabadságot kapnak, hanem a fizetésük bizonyos százalékát biztosítják számukra (körülbelül 70%-ot).

Ahhoz, hogy az apák minél több időt legyenek a gyermekükkel, az otthon tölthető szabadság időszakának egy részét kimondottan az édesapáknak ajánlják fel. Így Svédországban 1995-ben vezették be a kizárólag férfiaknak kivehető időszakot, avagy Németországban 2008 óta létezik az apahónap rendszere. Az apákat a kormányzatok azonban nemcsak ezekkel a módszerekkel próbálják ösztönözni, hogy otthon maradjanak, de született olyan kezdeményezések is, hogy a család csak akkor kapná meg a támogatást a gyermekgondozási időszakra, ha az édesapa maradna otthon. Például Németországban 2007-ben módosították a gyermektámogatási rendszert, mely szerint a 14 hónapos támogatási időszakból 2 hónapot az édesapák használhatnak ki, és anyagi ösztönzésként a férfiak erre az időszakra az előző havi nettó fizetésüknek a 67%-át kapják.⁶ A kezdeményezés hatására a gyesen lévő apák aránya jelentősen megemelkedett, azaz míg korábban 3% volt, ez az arány 2008-ban már 18,5%. Tény azonban, hogy az ilyen irányú kezdeményezések ellenzői leginkább azzal érvelnek, hogy az állam az e fajta törekvésekkel jelentős mértékben beavatkozik a családok életébe, azaz a pároknak maguknak kell eldönteni, hogy hogyan osztják meg a terheket, vagyis a férfiakat „nem szabad így házimunkára kényszeríteni” (liberális FDP, 2005). Napjainkban már számos tanulmány foglalkozik azzal, hogy milyen okokból döntenek úgy a családok, hogy az édesanya, avagy az édesapa maradjon otthon a gyermekkel a gondozási időszakra. Az Európai Bizottság 2005-ben készült tanulmányában (Reconciliation of Work and Private Life)⁷ többek között a következő indokot feltételezik a kutatók:

Az egyik a jövedelemszint, amely pozitív korrelációban van a gondozási szabadság kivételeivel, vagyis azok az édesapáknak, akik jól keresnek, számukra a gondozási szabadság költsége magas, szemben azokkal az apukákkal, akiknek alacsonyabb keresetük van, nekik kisebb veszteséget jelent ilyen szabadságra menni.

A másik ilyen tényező, amelyet a tanulmány megemlít a szervezeti kultúra, amelyet nagyban befolyásolnak a társadalmi elvárások, vagyis még mindig a nők feladatának te-

kintjük a gyermekgondozását, valamint általánosan úgy véljük, hogy a férfiak karrierjében nagyobb törést jelenthet a munkahelytől történő hosszabb távolmaradás.

A harmadik igen fontos befolyásoló tényező a párok döntésében, az úgynevezett rugalmasság, amely elősegítheti egyrészt a gondozási szabadság kivételt, ám ugyanakkor párhuzamosan lehetőséget biztosít a munkaerőpiacon történő aktív részvételre. Ez többek között azt jelenti, hogy számos országban nem teljes időben kell kivenni a gondozási szabadságot, így például Svédországban megtehetik a párok, hogy a gyermek 8 éves koráig használják ki a lehetőséget úgy, hogy közben részmunkaidőben dolgoznak, így napközben 4–6 órás munka mellett néhány órát gondozási szabadságon is töltenek a gyermekükkel.

Ugyanakkor az is nagyban befolyásolja, hogy az apák mennyire veszik ki gyermekgondozási szabadságot, hogy milyen szektorban dolgoznak. A tanulmány rávilágít arra, hogy a közszolgáltatásban dolgozók esetében a munkáltatók többek között rugalmasabbak a kérdésben, mint a magánszektorban, ahol nagyobb költséget és szervezést igényel egy munkavállaló helyettesítése.

Végezetül igen fontos faktor lehet a döntésénél a párok végzettsége. Érdekes, hogy e tekintetben sem egységes Európa, miután a kutatók azt találták, hogy Svédországban, Hollandiában stb. nagyobb arányban éltek az apák a gondozási szabadság lehetőségével a magasabb végzettségű párok esetében, szemben Németországgal, ahol a nők esetében ez negatívan hatott a döntésükre, míg az édesapák tekintetében pozitívan.

3. Apák gyesen Magyarországon – egy empirikus vizsgálat eredményei

Nálunk, hasonlóan az európai országokhoz, még viszonylag igen ritka, hogy a párok úgy határoznak, hogy a gyermekgondozási szabadságot rövidebb, vagy hosszabb ideig az édesapa használja ki. Ennek egyik legfőbb oka, hogy a magyar társadalomban még igen erősen élnek a tradicionális szerepfelfogások, így a nők feladata a gyermeknevelés, míg a férfiaké a „kenyérkereset”. Ehhez hozzájárul továbbá az is, hogy a férfiak jövedelme ugyanazt a munkakört tekintve még ma is magasabb a nők fizetésénél.⁸ Alapvetően ezek a tényezők nagyban korlátozzák a párokat abban, hogy úgy gondolják, az apuka legyen egy időre a gyermekkel gondozási szabadságon.

Ha azonban mégis egy család úgy dönt, hogy az édesapa lesz otthon, ennek alapvetően anyagi okai vannak, azaz az édesanya többet keres, és viszonylag kevés azoknak a családoknak a száma, akik érzelmi okokból határoznak így, vagyis hogy az apuka is ki szeretné venni a részét a gyermeknevelésből.

Magyarországon 2002 óta az édesapákat öt munkanap munkaidő kedvezmény illeti meg, amelyet a férfiak a gyerek két hónapos koráig bármikor kivehetnek. Az apukák erre az időszakra távolléti díjra jogosultak, amelyet nem a munkáltató, hanem a Magyar Államkincstár finanszíroz. Az édesapák emellett dönthetnek úgy, hogy hosszabb időre is vállalják a gyermekgondozást, miután jogosultak lehetnek gyedre (feltételekhez kötött) és gyesre (alanyi jogon jár), amely időszakra pénzügyi juttatás is biztosított a szülők számára.

Miután hazánkban még nem igazán elterjed gyakorlat, hogy az apák gyesre, gyedre menjenek, így kíváncsiak voltunk arra, hogy azok a családok, akik mégis úgy döntenek, hogy élnek az ilyen célú lehetőséggel milyen indokokkal magyarázzák döntésüket, hogyan tudják összeegyeztetni az otthonlétet a karrierjükkel, miképp tud a család megbirkózni az új helyzettel.

Mint egy betekintve a hazai gyakorlatba 2011. május és szeptember között 7 párral készítettünk mélyinterjút, azaz olyan családoknál jártunk, ahol a párok férfi tagjai mentek el hosszabb vagy rövidebb ideig gyedre, avagy gyesre. Habár nyilvánvaló, hogy a mintaszám igen

kicsi, így nem tekinthető a vizsgálatunk reprezentatívnak, ám úgy véljük, hogy egy képet alkothatunk a hazai gyakorlatról. A 7 pár közreműködését a kutatásunkhoz ezúton is köszönjük.

A mélyinterjú vizsgálat során a kérdéseket 4 témakörbe csoportosítottuk. Az első kérdéscsoport a pár gyermekvállalás előtti életébe adott betekintést. A második kérdéskör a gyermekvárás, valamint a baba érkezésére történő felkészülési időszakra fókuszált. A harmadik része a mélyinterjúnak a baba születése utáni időt öleli fel, amikor az édesanya még otthon volt, illetve amikor már a gyermek körüli teendőket átvette az édesapa, és egyedül próbálta meg a gyermekgondozási feladatokat ellátni. Végezetül az interjú utolsó részében azt vizsgáltuk meg, hogy hogyan változott a párok élete miután az édesanya visszatért dolgozni, hogyan értékelik döntésüket, mind a karrierjük, mind pedig a családi életük szempontjából.

Az interjúk elkészítésénél törekedtünk arra, hogy külön-külön beszélgessünk a párok tagjaival, így nem tudták egymást befolyásolni a válaszadásukor.

Az interjúban résztvevő párok Budapesten (5 család), illetve Pest megyében (2 család), azaz az ország legfejlettebb régiójában élnek. Életkor szerint a családok férfi tagjai közül a legfiatalabb 34 éves, míg a legidősebb válaszadó 44 éves, a nők esetében a legfiatalabb interjúalany 34 éves, a legidősebb 42 éves. A gyermekek számát tekintve 3 pár esetében 1 gyermek volt a családban, megint 3 pár tekintetében 2, míg 1 pár nevelt 3 gyermeket. 2 családban az interjú idején már újabb gyermekkel volt várandós az édesanya, és a párok tervei szerint az újszülöttekkel majd az édesapa megy gyedre, illetve gyesre.

Iskolai végzettségüket tekintve valamennyi édesanya felsőfokú képesítésű volt, míg az édesapák esetében 2 apuka középfokú, 5 felsőfokú tanulmányokat végzett.

Jelenlegi rövid tanulmányunkban a kutatásnak csak azon részét mutatjuk be részletebben, miután a párok a gyermekvárás időszakában eldöntötték, hogy az édesapa marad otthon a gyermek születése után. Elsősorban azt vizsgáljuk meg, hogy a gyermek körüli teendőket hogyan sikerült a pároknak megosztani egymás között, miképpen tudott az édesanya visszaállni a munkaerőpiacra, és hogyan látják döntésüket mind a saját, mind a családjuk jövőjét illetően.

A vizsgálatunkban szereplő családok apukái valamennyien aktív munkavállalók voltak a gyermekük születése előtt. Az apukák közül 1 volt, aki felsővezetői állást töltött be, 3 apuka középvezető volt, míg 3 apuka beosztott pozícióban dolgozott. Az édesanyák közül 1 édesanya beosztottként dolgozott, 4 anyuka középvezetői pozícióban volt a terhességét megelőzően, míg 2 anyuka felsővezetőként állt alkalmazásban.

Valamennyi pár már jóval a gyermekük születése előtt eldöntötte, hogy az apuka megy gyesre, miután ezt a döntésüket nagy szervezés kellett, hogy kövessen. Az egyik anyuka így emlékszik vissza a gyermekvárás időszakára, illetve a döntésükre:

„Azt már nagyon régen tudtuk, hogy cserélnünk kell. Semmilyen karrierkérdés nem állt a döntésünk mögött, egyszerűen arról volt szó, hogy anyagilag másképp nem tudtuk megoldani. Csak akkor még abban nem voltunk biztosak, hogy mikor cseréljünk, mikortól legyen ő otthon. Nemcsak a gyermek oldalát tekintve, de munkahelyet is.”

A párok egy család kivétel alapvetően anyagi megfontolásból (vagy, mert az édesanya keresete magasabb volt vagy, mert az apuka munkahelye megszűnt) döntöttek úgy, hogy cserélnek, és az édesapa marad otthon a gyermekkel. Egyetlen pár esetében voltak érzelmi indokok, azaz az édesapa minél jobban ki szeretne volna venni a részét a gyermeknevelésből.

A munkáltatók alapvetően üdvözlötték az anyukák terhességét és döntését, hogy korábban fognak majd visszatérni dolgozni, ugyanakkor az édesapák esetében a főnökök és a kollegák vegyes érzelmekkel fogadták a hírt, hogy az apuka elmegy gyesre:

„Amikor a munkáltatómnak elmondtam, hogy nálunk én, az apuka megyek el gyesre, alapvetően nem volt negatív a hozzáállása, igaz egy hölgyről van szó. Bár ha így vissza-

gondolok egy jókora csodálkozás volt benne. Azután ott voltak a kollegáim, akik bár a szembe nem mondták, de biztosan megdöbbenek, hogy itt hagyok egy ilyen pozíciót, hogy gyereket neveljek. Konkrétan volt olyan munkatársam, aki már kipróbálta ezt, mert a felesége karrierje miatt cserélniük kellett, de ő is egy év múlva menekült vissza dolgozni, mert nem bírta az otthonlétet. És megértem, igen, mert jelentős kötöttséget jelent egy kisbaba.”

A gyermekek megszületése után az anyukák fél évtől a gyermekek két éves koráig maradtak otthon az újszülöttel. A párok már a baba születésétől kezdve közösen látták el a gyermekek gondozását és ápolását. Amikor az édesanya visszatért dolgozni a váltás semelyik pár esetében nem hirtelen történt, hanem fokozatosan vette át az apuka a feladatokat. Az édesanyák kezdetben rész munkaidőben mentek vissza a munkahelyükre. Volt olyan anyuka, aki a hét bizonyos napjain dolgozott csak, más interjúalányunk 4–6 órás munkába vette vissza a munkaadója, amit a későbbiekben módosítottak 8 órára. Meglepetésre volt olyan édesanya is, aki a terhességét megelőző pozíció helyett egy magasabb pozícióba került közvetlen a visszatérését követően. Az édesanyák szerint az apukák nagyon jól megbirkóztak a gyermekgondozási teendőkkel. Szinte valamennyi hölgy elégedett volt a párjával. Igaz a 7 édesapából négynek állandó segítsége is volt, a nagymama vagy a baby-sitter személyében. Az egyik édesanya így mesélt erről az időszakról:

„Én nem féltem úgy igazából, hogy hogyan fog a férjem megbirkózni a gyermek körüli teendőkkel. Szerintem gyakran még jobban csinálta, mint én. Ő egy igen talpraesett ember. Az gondolom, hogy nagyon jól megoldotta és ügyesen foglalkozott a gyermekekkel.”

Egy másik anyuka így ítélte meg a férje által végzett gyermekgondozást:

„Amit én gondolok tökéletesnek a gyermekgondozás területén, azt hiszem nehéz elérni. Talán magammal szemben vagyok túl maximalista. Sokszor magamat kellett leállítani, hogy ne szóljak a páromnak, hogy ne úgy fogja, ne úgy tegye...”

El kellett fogadnom, hogy a gyerek nem ugyanazt várja el mindkettőnkől.”

Egyetlen apuka sem érezte úgy, hogy a gyermekgondozás alapvetően nem teljesíthető feladat:

„Nekem nem volt gondom a gyermek körüli teendőkkel. Nem okozott nehézséget a pe-lenkacsere, az etetés, avagy a fektetés. Nagyon jó pájtás volt ebben fiam, nagyon szeretett velem lenni.”

Természetesen voltak helyzetek és pillanatok, amelyeket viszonylag nehezebben tudtak az apák kezelni, de alapvetően sikeresnek értékelték az otthonlétüket:

„Amikor megtudtam, hogy majd én leszek a gyerekekkel, teljesen megijedtem. Mégis csak más, ha a gyerekekkel az anyja van. Mert ha komoly baj van, akkor az anya az első. Bármilyen egyénnél jó az apa, de akkor biztosan, csak az anya kell majd. És ha baj van? Mit fogok én csinálni, nem vagyok én anya? De idővel úgy néz ki, hogy ez megoldódott és nagyon összekovácsolódtuk a gyerekekkel.”

Valamennyi pár életében a kompromisszumok nagyon fontos szerepet tölthettek be ebben az új helyzetben. Különösen a gyermeknevelés területén kellett elsősorban a hölgyeknek engedni, miután ők voltak kevesebbet a gyermekükkel. A nevelési elvek gyakorta ütköztek, ám mint a párok elmondták, ez minden családban természetes, igaz náluk talán gyakrabban fordul elő, de ezek a viták és kérdések mindig megoldhatóak voltak.

Felmerült a kérdés ugyanakkor, hogy nem érezték-e az édesanyák, hogy elvesztik az anyai szerepüket, avagy más lesz a kapcsolatuk a gyermekükkel, ha a párjuk többet lesz vele. Az édesanyák közül többen érezték lelkiismeret furdalást a helyzet miatt, de nem gondolták, hogy veszítettek volna bármit is az anyai szerepekből. A napközbeni hiányukat a gyermek felé alapvetően az anyukák úgy kompenzálták, hogy délutáni, avagy az esti időszakban, amikor együtt voltak, próbálták minél több időt a gyermekükkel tölteni. Az édesapák minden esetben segítet-

tek az édesanyáknak, hogy ne érezzék magukat kellemetlenül amiatt, hogy nem tudnak úgy a gyermekükkel lenni, mint azok az anyák, akik gyesen vannak:

„Nem emlékszem, hogy lett volna olyan szituáció, amikor a feleségem úgy érezte volna, hogy átvesszem tőle az anyai szerepeket. De ha lett volna, akkor sem vettem volna át, ami tiszta anyai feladat. Főleg azért nem, mert ez egy anyukának sem esne jól. Erre én nagyon figyeltem. De arra a feleségem is ügyelt, hogy ami kimondottan anyai szerep, annál ő is itt legyen.”

Mint előzőleg említettük az édesanyák karrierjére kedvező hatással volt, hogy a megszoktnál előbb tértek vissza dolgozni, ugyanakkor az édesapák közül többen érezték úgy, hogy nem biztos, hogy pozitívként értékelnék egy munkahelyi felvételi beszélgetésnél, hogy ők voltak gyesen otthon. Ezt alapvetően azzal indokolták, hogy a társadalmi előítéletek még igen erősen élnek, valamint adott szervezetekben nem igen férne össze a maskulin elvárásokkal, ha egy férfi van gyesen, annak ellenére, hogy minden édesapa úgy érezte, hogy számos olyan képessége fejlődött az otthonlét során, amelyet jól tud kamatoztatni bármilyen munkahelyen. Ezen képességek közül többek között kiemelték az osztott figyelmet, a türelmet, az emberekkel történő kommunikációt, a szervezőképességet, és volt olyan, aki szerint az érzelmi intelligenciára is jó hatással van, ha egy férfi van otthon.

A társadalmi előítélettel nemcsak a munkáltatóknál, de a mindennapi életben is meg kellett küzdeni a pároknak. Nemcsak a szűk családi környezet, de a barátok, ismerősök, illetve az idegenek is gyakran csodálkoztak a párok döntésén, és vegyes érzelmekkel értékelték a sikerességet illetően.

„Az én szüleim viszonylag jól fogadták, hogy a férjem marad otthon a gyermekkel. Ők itt laknak Budapesten, valamennyire modernebb felfogásúak. A párom szülei vidéken élnek, ők furcsállták. Talán az édesanyjának volt is ezzel kapcsolatban megjegyzése, hogy „mit fogsz csinálni fiam azzal a gyerekkel?” Pláne a nagyszülei nagyon-nagyon megdöbbenek. De nekünk nem igazán adtak ennek hangot.”

Végezetül valamennyi pár pozitívan értékelt az életük ezen időszakát és úgy vélik, hogy az adott körülményekhez igazodva mind anyagilag, mind a család életét tekintve a leghatékosabb megoldást biztosította számukra az, hogy az édesapa ment gyestre. Érdekes volt látni, hogy mind az édesanyák, mind az édesapák úgy érezték, hogy kettőjük kapcsolatára is pozitív hatással volt a döntésük.

4. Összegzés

Igaz, napjainkban még ritkaság számba megy, hogy egy apuka gyestre menjen gyermekével, ám egyre több pár kényszerül anyagilag, vagy dönt úgy érzelmileg, hogy hosszabb, vagy rövidebb időszakra, de így osztják meg egymás között a gyermeknevelési teendőket. Mostani rövid tanulmányunkban egy mélyinterjú kutatásunk néhány eredményét mutattuk be, amely vizsgálatunk olyan pároknál készült, ahol az édesapák is otthon voltak gyesen. Ezeknek a családoknak a tapasztalatai azt mutatják, hogy jó döntésnek bizonyult, hogy az apuka ment el gyermekgondozási szabadságra, még akkor is, ha társadalmilag még nem igazán elfogadott ez a gyakorlat. A gyermekekkel eltöltött időszakot az édesapák és az édesanyák igen hasznosnak értékelték, nemcsak anyagi szempontból, de a család érzelmi fejlődését illetően is. Mint ahogy egy édesanya fogalmazott az elmúlt időszakokkal kapcsolatban:

„Az hiszem, bármikor becsérélném azokat az éveket, a mostani életünkre. Persze volt néhány hónap az elején, ami nehéz volt, amíg megnyugodott a lelkem. Rájöttem arra, hogy ez nem egy kompromisszum, amit kénytelen vagy elfogadni. Hanem meg kellett

éreznem, hogy ez így van jól. De onnantól kezdve én soha nem mentem el olyan nyugodtan dolgozni, mint akkor. Az egy jó időszak volt.”

Végezetül valamennyi család, ha megtehetné, újra így döntene hasonló helyzetben, sőt a „csere” olyan sikeres volt, hogy 4 családnál többször az apuka volt a gyerekekkel, illetve 2 párnál a most születendő gyermekkel is az édesapák maradnak otthon.

Jegyzetek

1. További érdekességek olvashatóak a cikkel kapcsolatban: <http://www.monitormagazin.hu/24-ora-hirei/132499>
2. Elizabeth Fox–Gillian Pascall–Tracey Warren (2009): Work-family Policies, Participation and Practices: Fathers and Childcare in Europe. Community, Work & Family. August 2009. pp. 313–326.
3. Drew (2004): Parental Leave in Council of Europe Member States. Council of Europe.
4. Tine Rostgaard (2002): Setting Time Aside for the Father: Father’s Leave in Scandinavia. Community, Work & Family. No. 3. 2002. pp. 342–365.
5. Johanna Lammi-Taskula (2008): Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland. Fathering. Vol. 6. No. 2. Spring. pp. 133–148.
6. Oroszi Babett (2008): Apukák gyeden. Kinek Előnyös? <http://rhea.jobpilot.hu/palyacsucs/index.php/fokuszban/egyeb/61-egyeb/2588-apukak-gyeden-kinek-elnyoes.html>.
7. A teljes tanulmány elolvasható: www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/EU1101011D/EU1101011D.pdf.
8. Tóth, hivatkozik rá Wholgemuth Brigitta (2004): Apák gyesen. <http://www.tusarok.org/rovatok/cikk.php?id=81>.

Felhasznált irodalom

- Boston Collage Center for Work & Family (2011): The New Dad. Caring, Committed and Conflicted. www.bc.edu/centers/cwf/.
- Drew (2004): Parental Leave in Council of Europe Member States. Council of Europe.
- Elizabeth Fox–Gillian Pascall–Tracey Warren (2009): Work-family Policies, Participation and Practices: Fathers and Childcare in Europe. Community, Work & Family. August 2009. pp. 313–326.
- Johanna Lammi-Taskula (2008): Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland. Fathering. Vol. 6. No. 2. Spring. pp. 133–148.
- Mások a magyar apák (2011): <http://bankweb.hu/cikk.php?id=3907>.
- Német apák gyesen? (2005): <http://www.nol.hu/archivum/archiv-387243>.
- Oroszi Babett (2008): Apukák gyeden. Kinek Előnyös? <http://rhea.jobpilot.hu/palyacsucs/index.php/fokuszban/egyeb/61-egyeb/2588-apukak-gyeden-kinek-elnyoes.html>.
- Premberg A.–Hellström A.–Berg M. (2008): Experiences of the First Year as Father. Scandinavian Journal of Caring Sciences. 2008. március. pp. 56–63.
- Pongrácz Tiborné (2002): A család és a munka szerepe a nők életében. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.): Szerepváltozások. Budapest. pp. 30–46.
- Suzan Lewis (2001): Restructuring Workplace Cultures: The Ultimate Work-Family Challenge? Women in Management Review. pp. 21–29.
- Tine Rostgaard (2002): Setting Time Aside for the Father: Father’s Leave in Scandinavia. Community, Work & Family. No. 3. 2002. pp. 342–365.
- Wholgemuth Brigitta (2004): Apák gyesen. <http://www.tusarok.org/rovatok/cikk.php?id=81>.
- World Health Organization (2007): Fatherhood and Health Outcomes in Europe. pp. 1–40. www.oecd.org